

SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA  
PT. SURYARAYA LESTARI 2  
KABUPATEN MAMUJU, SULAWESI BARAT

SKRIPSI



Disusun oleh :

Dradjat Fitriansyah Kurniawan  
0813010015 / FE / AK

KEPADA  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"  
JAWA TIMUR  
2012  
SKRIPSI

**SKRIPSI**  
**SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA**  
**PT. SURYARAYA LESTARI 2**  
**KABUPATEN MAMUJU, SULAWESI BARAT**

Disusun Oleh :

**Dradjat Fitriansyah Kurniawan**  
**0813010015/FE/AK**

Telah dipertahankan dihadapan  
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur  
Pada tanggal 31 Juli 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji :  
Ketua

**Dr. Sri Trisnaningsih, MSi**

**Dr. Sri Trisnaningsih, MSi**

Sekretaris

**Drs. Ec. Sjarief Hidayat, MSi**

Anggota

**Dra. Ec. Sari Andayani, MSi**

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur

**Dr. H.Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM**  
**Nip. 196309241989031001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan judul “Sistem Pengendalian Intern Penggajian Pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat”.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung baik dalam bentuk dukungan, do’a maupun bimbingan yang telah diberikan. Secara khusus penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Sudarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichsanudin Nur, SE. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Ec. Rahman A. Suwaidi, MSi, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Ibu Dr. Sri Trisnaningsih, SE. MSi, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Sekaligus selaku dosen wali penulis dan selaku dosen pembimbing dalam mengerjakan skripsi.

5. Kedua orang tua penulis, Bapak dan Ibu beserta Kakak yang selalu memberikan doa dan dukungannya kepada penulis serta memotivasi penulis tanpa putus asa.
6. Seluruh anggota tim futsal akuntansi 2008 Zone-B yang selalu mendukung, serta teman-teman akuntansi dan kampus UPN Jatim yang turut memberikan motivasi kepada penulis.
7. Teman-teman komunitas Madridista Indonesia Regional Surabaya yang selalu mensupport penulis baik secara moral maupun materiil.
8. Sahabat dan kawan lama yang berada di mana saja, yang ikut menyumbang doa untuk penulis.
9. Kabag TU beserta staff PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat, yang telah membantu memberikan informasi dalam menyusun skripsi.
10. Kepada seluruh pegawai dan karyawan UPN Veteran Jatim, yang telah membantu penulis dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
11. Serta pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran sangat penulis harapkan guna meningkatkan mutu dari penulisan skripsi ini. penulis juga berharap, skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Surabaya, Juli 2012

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAKSI .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
 BAB I PENDAHULUAN .....	 1
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2    Rumusan Masalah .....	8
1.3    Tujuan Penelitian .....	9
1.4    Manfaat Penelitian .....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	 11
2.1    Penelitian Terdahulu .....	11
2.2    Landasan Teori .....	17
2.2.1    Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi .....	17
2.2.2    Tujuan Sistem Informasi Akuntansi .....	19
2.2.3    Fungsi Sistem Informasi Akuntansi .....	20
2.2.4    Konsep Informasi .....	21
2.2.5    Pentingnya Informasi .....	22
2.2.6    Sistem Pengendalian Intern .....	22
2.2.6.1    Pengertian Sistem Pengendalian Intern .....	22

2.2.6.2 Tujuan Penerapan Sistem Pengendalian Intern..	23
2.2.6.3 Komponen Sistem Pengendalian Intern .....	25
2.2.7 Pengertian Sistem Penggajian .....	26
2.2.8 Informasi Yang Digunakan Manajemen .....	28
2.2.9 Catatan Akuntansi Yang Digunakan .....	28
2.2.10 Sistem Pengendalian Untuk Gaji .....	29
2.2.11 Fungsi-fungsi Dalam Prosedur Penggajian .....	30
2.2.12 Dokumen-dokumen Dalam Penggajian .....	32
2.2.13 Flowchart Pembayaran Gaji Manual .....	35
2.2.14 Unsur Sistem Pengendalian Intern Dalam Sistem Penggajian .....	36
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Lokasi Penelitian .....	42
3.3 Penentuan Informan .....	42
3.4 Sumber Dan Jenis Data .....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.6 Analisis Data .....	45
3.7 Kualitas Data .....	47
<b>BAB IV DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Pendahuluan .....	54
4.2 Visi dan Misi PT. Suryaraya Lestari 2 .....	55

4.3	Jumlah Karyawan .....	56
4.4	Satruktur Organisasi PT. Suryaraya Lestari 2 .....	56
4.5	Analisis SWOT PT. Suryaraya Lestari 2 .....	57
4.6	Tugas dan Tanggung Jawab Masing-masing Bagian .....	58
BAB V HASIL PENELITIAN .....		61
5.1	Penentuan Golongan Gaji Karyawan PT. Suryaraya Lestari 2 .....	61
5.2	Penentuan Imbalan Kerja Individu .....	64
5.3	Mekanisme Kerja Pelaksanaan Sistem PIMS dan HARIS .....	67
5.4	Sistem Pengendalian Intern Penggajian .....	71
5.5	Efektifitas Pengendalian Intern Atas Penggajian .....	76
5.6	Keterbatasan Penelitian .....	78
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....		79
6.1	Kesimpulan .....	79
6.2	Saran .....	81



# SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA PT. SURYARAYA LESTARI 2 KABUPATEN MAMUJU, SULAWESI BARAT

Oleh:

Dradjat Fitriansyah K

## ABSTRAK

Penelitian ini merupakan studi kasus pada PT. Suryaraya Lestari 2, Mamuju, Sulawesi Barat dengan "Sistem Pengendalian Intern Penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menilai sistem pengendalian intern terhadap penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 sudah sesuai prinsip pengendalian intern yang baik. Serta menganalisis sistem pengendalian intern yang ada pada PT. Suryaraya Lestari 2 yang kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan terhadap pelaksanaan sistem penggajian, serta memberikan saran untuk membantu atas permasalahan yang ada.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern terhadap penggajian. Analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian intern terhadap penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 sudah sesuai dengan prinsip pengendalian intern yang baik, yaitu struktur organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas, sistem dan prosedur penggajian, praktek yang sehat dalam melaksanakan tugas dan fungsi setiap unit organisasi, karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern terhadap penggajian dalam struktur organisasi sudah layak, sistem dan prosedur penggajian sudah dilaksanakan dengan baik, serta dilaksanakan karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan meningkatkan pengawasan intern terhadap aktivitas operasional, agar tidak menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, lebih meningkatkan praktek yang sehat serta meningkatkan kualitas karyawan

Kata kunci : Analisis, sistem, penggajian

## ABSTRACT

This research represent case study at PT. Suryaraya Lestari 2, Mamuju Regency, West Sulawesi with title "System of Internal Control for System of Pay at PT. Suryaraya Lestari 2, Mamuju Regency, West Sulawesi". Intentions of this research to know system of internal control for pay at PT. Suryaraya Lestari 2. And to analysm system of pay at PT. Suryaraya Lestari 2 and give attention to solve the problem.

In this research, writer use type of qualitatif descriptive research, that is research giving picture about even related to system of internal control for system of pay. Analysis use to know what system of internal control for system of pay and remunerating have competent or not yet, that is organization chart dissociating functional responsibility expressly, flowchart of system and procedure of remuneration and remunerating, healthy practice in executive duty and function each, every organizational unit, employees which the quality as according to responsibility.

Result of research indicate that system of internal control for system of pay in organization chart have competent, system and procedure of remuneration have been executed pursuant to existing decision, healthy practice have been executed, but there still insufficiency, and also have implementation of employees which the quality as according to responsibility. Pursuant to conclusion, hence the writer suggest to improve internal control to operational activity, in order to do not digress from regulation which have been specified by a company, more improve practice, and also improve employees quality.

Keywords: Analysis, system, payroll

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan baik perusahaan dagang, manufaktur, maupun jasa pada umumnya mempunyai tujuan utama salah satunya adalah mendapatkan keuntungan sehingga perusahaan dapat menjamin kelangsungan hidupnya. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut adalah manajemen yang harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Manajemen juga harus menyediakan informasi yang akurat dan terpercaya sebagai alat pengendalian. Pengendalian itu diperlukan manajemen dalam melaksanakan pencapaian tujuan tersebut.

Peran mengelola perusahaan, agar pimpinan dapat melakukan tugasnya dengan baik, Mulyadi (1993:165) diperlukan suatu sistem pengendalian intern yang berfungsi untuk membantu dan menjaga keamanan harta milik perusahaan, menjamin ketelitian dan kebenaran data, memajukan efisiensi dalam operasi kegiatan perusahaan serta dipatuhinya kebijakan manajemen yang telah ditetapkan.

Sistem pengendalian intern terkait dengan aspek yang ada dalam perusahaan, salah satu aspek tersebut adalah sistem akuntansi penggajian dan pengupahan. Aspek ini menyangkut kesejahteraan sumber daya manusia

perhatian yang serius, karena akan mempengaruhi prestasi dan semangat kerja karyawan.

Gaji dan upah adalah balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik atau oleh perundang-undangan atau peraturan. Pembayaran dilaksanakan berdasarkan perjanjian tertulis oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang diperkerjakan untuk pekerjaan yang sudah atau akan diperkerjakan atau jasa-jasa yang sudah atau akan diberikan (Dikutip oleh Annisa Rizky Ana, 2011).

Mulyadi (1993:377) gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer yang dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya, dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji dan upah merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya (Dikutip oleh Annisa Rizky Ana, 2011).

Kebijakan mengenai penggajian dan pengupahan yang baik bukan hanya penting pada tarif penarikan tenaga kerja saja, tetapi kebijakan mengenai kenaikan pangkat atau promosi yang baik harus menjamin pula bahwa besarnya gaji dan upah untuk tiap-tiap pekerjaan harus didasarkan pada nilai (harga) pekerjaan itu. Dengan demikian, wajar apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup kepada kebijakan penggajian dan pengupahan yang baik.

Permasalahan yang sering terjadi dalam pengelolaan gaji dan upah adalah adanya perhitungan baik jam kerja maupun tarif upah, memasukkan karyawan fiktif, pemotongan gaji yang salah dan pembayaran gaji yang salah orang berakibat bagi perusahaan akan mengalami kerugian dan bagi karyawan dapat berakibat penurunan pangkat dan mutasi.

Untuk menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan, maka diperlukan penggolongan gaji dan upah yang memadai adil dan jelas. Baik dalam hal ini adalah perusahaan memberikan gaji dan upah sesuai dengan tarif upah dan jam kerja sesuai dengan catatan perusahaan dengan yang diterima karyawan, sedangkan adil berdasarkan prestasi kerja masing-masing karyawan sehingga jelas antara hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan yaitu bagi karyawan sebagai pekerja dan bagi perusahaan sebagai pembayar gaji.

Perusahaan harus menggunakan sistem akuntansi penggajian dan pengupahan yang tepat, secara efektif dan efisien. Pengawasan internal yang baik dan memadai sangat diperlukan sesuai dengan perkembangan zaman dan juga perkembangan dunia usaha. Istilah pengawasan internal pun mengalami perkembangan tidak hanya untuk mengawasi kecermatan dan pembukuan, tetapi

mempunyai arti luas yaitu meliputi seluruh organisasi perusahaan. Imbalan jasa yang diberikan karyawan dan buruh harus memadai dan layak. Gaji dan upah yang dibagikan harus sesuai standar atau diatas standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

Usaha perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup adalah menyesuaikan diri terhadap perkembangan dunia usaha. Masalah yang dihadapi manajer utama dalam hal pengambilan keputusan membutuhkan informasi yang benar-benar akurat. Informasi merupakan kebutuhan utama manajemen dalam rangka melaksanakan fungsi-fungsi yang dihipunk keduanya, tidak dapat disangkal lagi bahwa keberhasilan manajemen sangat dipengaruhi dan bergantung pada ketepatan informasi yang disajikan dalam berbagai bentuk laporan dimana laporan tersebut harus memberikan manfaat seoptimal mungkin dan tidak menyesatkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Informasi yang berkaitan dengan kegiatan pembayaran gaji dan upah antara lain jam kerja, jam lembur, penggolongan gaji dan upah karyawan, jenis karyawan atau informasi lainnya, agar dapat diketahui tingkat efektivitas usahanya. Untuk menghindari dan mencegah penyelewengan, maka diperlukan suatu sistem pengendalian intern, dengan demikian manajemen perusahaan dapat mengetahui jika terjadi penyimpangan yang merugikan manajemen perusahaan.

Departemen kepegawaian (personalia) merancang dan mengadministrasikan gaji karyawan, sehingga perusahaan seharusnya mempunyai suatu sistem penggajian yang baik. Adanya sistem akuntansi yang memadai, menjadikan [akuntan](#) perusahaan dapat menyediakan informasi keuangan bagi

setiap tingkatan [manajemen](#), para pemilik atau pemegang [saham](#), [kreditur](#) dan para pemakai laporan keuangan (stakeholder) lain yang dijadikan dasar pengambilan keputusan [ekonomi](#).

Sistem dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan operasi perusahaan. Salah satu sistem yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan adalah sistem akuntansi gaji dan upah. Untuk mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji dan upah maka perlu dibuat suatu sistem penggajian dan pengupahan. Sistem akuntansi gaji dan upah juga dirancang oleh perusahaan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai gaji dan upah karyawan sehingga mudah dipahami dan mudah digunakan.

Pengembangan sistem penggajian merupakan salah satu cara yang ditempuh dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada karyawan, hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas karyawan. Fakta yang kita temui atau yang sering kita lihat adalah demonstrasi para karyawan yang menuntut kenaikan gaji serta perbaikan kesejahteraan karyawan.

Pengendalian proses (processing controls) ialah pengendalian intern untuk mendeteksi jangan sampai data (khususnya data yang sesungguhnya sudah di valid) menjadi error karena adanya kesalahan proses, tujuan pengendalian pengolahan adalah untuk mencegah agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan selama proses pengolahan data.

Dokumen yang digunakan dalam proses penggajian dan pengupahan anatara lain dokumen pendukung perubahan gaji, kartu jam hadir, kartu jam kerja, daftar gaji dan upah, dan dokumen lainnya (Mulyadi, 1993:378). Perusahaan biasanya mengabaikan dokumen-dokumen pendukung yang seharusnya digunakan dalam sistem akuntansi penggajian dan pengupahan, hal ini menyebabkan ketidak akuratan informasi penggajian dan pengupahan.

PT Suryaraya Lestari 2 yang beralamat desa Babana Kecamatan Budong-Budong, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat. Perusahaan tersebut bergerak dibidang perkebunan khususnya kelapa sawit. Penentuan gaji karyawan pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju menggunakan sistem matriks artinya pembayaran-pembayaran yang menyangkut kesejahteraan karyawan diukur dan dinilai berdasarkan peringkat. Peringkat tersebut yang memiliki bobot kerja dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Prosedur penggajian PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju melibatkan dua fungsi dalam organisasi intern perusahaan yaitu fungsi administrasi SDM yang membawahi bagian pencatatan waktu, bagian personalia, bagian kepegawaian sedangkan fungsi administrasi keuangan yang membawahi bagian data entry, bagian akuntansi dan bagian keuangan. Setelah dilakukan pengkajian terhadap sistem akuntansi penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju.

Selain gaji perusahaan biasanya juga memberikan kompensasi lain berupa tunjangan, gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan, gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja, dengan adanya berbagai tunjangan yang dibayarkan



kepada karyawan, maka diperlukan adanya sistem penggajian yang tepat, serta pengawasan yang memadai.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan dilakukan penelitian dengan judul “SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN PADA PT. SURYARAYA LESTARI 2 ( Desa Babana, Kecamatan Budong-Budong, Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat )”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, dimana sistem pengendalian intern terhadap penggajian memegang peranan penting, maka berikut ini dibuat suatu perumusan masalah yang dapat dituangkan dalam sebuah main research question, yaitu: “Bagaimana meningkatkan efektivitas pengendalian intern atas penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat?”.

Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan menjawab beberapa pertanyaan mini research question berikut:

1. Bagaimana sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat saat ini?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian intern penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian adalah untuk mengetahui cara meningkatkan efektivitas pengendalian intern atas penggajian pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat. Namun, secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengoreksikan sistem pengendalian intern penggajian yang diterapkan pada PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat saat ini.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern atas penggajian di PT. Suryaraya Lestari 2 Mamuju, Sulawesi Barat.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan oleh penulisan skripsi ini adalah:

##### 1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif serta gambaran yang jelas mengenai perlunya pengendalian intern yang baik pada aktivitas penggajian perusahaan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

##### 2. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan serta membandingkan antara ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya secara langsung pada obyek penelitian, sehingga dapat mengetahui yang terjadi di suatu instansi serta menambah informasi atau pengetahuan dan pengalaman dalam dunia kerja.

##### 3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain tentang materi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dalam rangka penggalan dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta sebagai sumbangan tulisan kepada Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya Jawa Timur dan Fakultas Ekonomi pada khususnya.